

## 16. Zahraniční pracovní cesta a cestovní pas

Datum přijetí: 5. 11. 2016

Právní úprava: § 42 ZP

### Popis problému:

Zaměstnavatel se ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 ZP **dohodl se zaměstnancem na tom, že ho bude moci vysílat na pracovní cesty, včetně pracovních cest zahraničních.** Po čase hodlá na základě této dohody vyslat zaměstnance na pracovní cestu **do země, v níž je potřeba prokazovat se cestovním pasem.** Ten ale zaměstnanec nemá. Musí si ho za tímto účelem vyřídit? **Může po zaměstnavateli požadovat úhradu nákladů (poplatků) spojených s vyřízením cestovního pasu?**

### Stanovisko:

Kolegium má za to, že je povinností zaměstnavatele vyřídit a zaplatit zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě **pouze náklady na vízum, pokud ho hostitelská země vyžaduje jako podmínku pro pobyt na jejím území.** Tento náklad totiž nepochybně přímo souvisí s výkonem závislé práce a má vztah ke konkrétní pracovní cestě.

Jestliže se zaměstnavatel dohodl se zaměstnancem, že ho bude moci vysílat též na zahraniční pracovní cesty, a pro účely některé z takových cest **vznikne potřeba, aby se zaměstnanec v cílové zemi prokázal cestovním pasem** (tedy se identifikoval předepsaným cestovním dokladem), pak je na zaměstnanci, aby splnil požadavek na předložení cestovního pasu a zajistil si jeho vyřízení. **Náklady (poplatky) spojené s tímto vyřízením není zaměstnavatel povinen hradit.** Cestovní pas totiž může zaměstnanec využívat i pro své soukromé cesty.

## 17. Pracovní cesta a doba mimo pracovní dobu

Datum přijetí: 2. 2. 2016

Právní úprava: § 42 ZP

### Popis problému:

Zaměstnanec je vyslán zaměstnavatelem na pracovní cestu. Pokud v jejím rámci, ale **ve své pracovní době nevykonává práci (neplní pracovní úkoly), jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 210 ZP** s tím, že zaměstnanci se mzda nebo plat nekrátí. Jestliže však zaměstnanci v důsledku způsobu odměňování mzda nebo plat ušla, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

V praxi je zcela běžné, že zaměstnanec stráví nemalou část celkové doby trvání pracovní cesty jinak než plněním pracovních úkolů, přičemž tato doba nespadá do jeho doby pracovní. Zákoník práce v takovém případě zaměstnanci žádné plnění nepřiznává. Lze v kolektivní smlouvě sjednat nebo vnitřním předpisem stanovit, že **za takto strávenou dobu pracovní cesty bude poskytnuta zaměstnanci náhrada mzdy (platu) nebo nějaký peněžní benefit nemzdové povahy?** Lze případně sjednat nebo stanovit, že **se tato doba zahrnuje do pracovní doby,** a zaměstnanci tak za ni přísluší mzda nebo plat (včetně možné kompenzace za práci přesčas)?

**Stanovisko:**

S dobou strávenou zaměstnancem na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů, která nespadá do jeho pracovní doby, nespojuje zákoník práce sám o sobě žádné plnění zaměstnavatele ve prospěch zaměstnance. Nic ale nebrání tomu, aby zaměstnavatel v odůvodněných případech (zejména tehdy, pokud takovou dobou stráví zaměstnanec opakovaně nemalou část doby trvání pracovní cesty) **poskytl zaměstnanci peněžité plnění nemzdové povahy**. Půjde o benefit, který nenahrazuje zaměstnanci mzdu, protože zaměstnanec by v té době práci stejně nevykonával, ale který **kompenzuje zaměstnanci „ztrátu osobního času“**.

Podle názoru Kolegia je možné, aby zaměstnavatel **zahrnul uvedenou dobu do pracovní doby zaměstnance a poskytl mu za ni mzdu (plat)**. V takovém případě musí ale počítat s tím, že u zaměstnance může díky tomuto **pravidlu reálně vzniknout práce přesčas**, kterou mu bude muset zaměstnavatel kompenzovat ve smyslu ustanovení § 114 nebo § 127 ZP.

**Další související:**

- **Vymezení místa výkonu práce územím České republiky**  
viz stanovisko č. 7
- **Pracovní cesta „dohodářů“ a odpracovaná doba**  
viz stanovisko č. 32
- **Stanovení pracovní doby pro účely pracovních cest**  
viz stanovisko č. 35

## Dočasné přidělení (zapůjčení) zaměstnance

### 18. Srovnatelný zaměstnanec a cestovní náhrady

Datum přijetí: 23. 10. 2015

Právní úprava: § 43a, § 165 a § 307a a násl. ZP

**Popis problému:**

Ve svém stanovisku ze dne 23. 11. 2012 vyložilo Kolegium, co lze podřadit pod **pracovní a mzdové (platové) podmínky srovnatelného zaměstnance** pro účely dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle ustanovení § 43a ZP nebo agenturního zaměstnávání dle ustanovení § 307a až § 309 ZP **a jakými hledisky se řídit při posuzování rozsahu těchto podmínek**.

Někteří členové Kolegia se setkali v praxi se **snahou zaměstnavatelů nebo agentur práce zahrnovat do mzdových podmínek dočasně přiděleného (agenturního) zaměstnance cestovní náhrady ve smyslu ustanovení § 165 ZP** (náhrady při dočasném přidělení) a jejich prostřednictvím naplňovat pravidlo, že pracovní a mzdové (platové) podmínky zaměstnance dočasně přiděleného k jinému zaměstnavateli nebo v rámci agenturního zaměstnávání **nesmějí být horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance zaměstnavatele, k němuž je zaměstnanec dočasně přidělen**. Je takový postup v souladu se zákonem?

**Stanovisko:**

Uvedený postup je se zákonem v rozporu, a to už jen z toho důvodu, že **cestovní náhrady nelze podřadit pod mzdu nebo plat**. Jak vyplývá z právní úpravy obsažené v ustanovení § 151 a násl. ZP a rovněž tak z judikatury Nejvyššího soudu (viz např. jeho rozhodnutí ze dne 10. 4. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3774/2013), **smyslem a účelem cestovních náhrad není ohodnocení zaměstnance za vykonanou práci** (nenahrazují odměnu za práci), nýbrž slouží výhradně k náhradě nákladů spojených s pracovním výkonem, které zaměstnanec vynaložil proto, že byl zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu (resp. též že byl dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli). V případě cestovních náhrad jde toliko o refundaci výdajů, o nichž se předpokládá, že by je zaměstnanec za běžných okolností pravděpodobně nevyložil buď vůbec, nebo jen v menším rozsahu.

Porušení zákona výše popsáním způsobem by mohlo **naplnit skutkovou podstatu přeštku nebo správního deliktu** dle zákona o inspekci práce, a to na úseku odměňování a na úseku agenturního zaměstnávání, a **orgány inspekce by za ně mohly uložit pokutu**.

## 19. Dočasné přidělení do zahraničí a cestovní náhrady

Datum přijetí: 1. 2. 2017

Právní úprava: § 43a a § 165 ZP

**Popis problému:**

Pokud se zaměstnavatel ve smyslu ustanovení § 43a ZP dohodne se zaměstnancem na jeho dočasném přidělení (zapůjčení) k jinému zaměstnavateli do zahraničí, může s ním v této souvislosti **sjednat, že cestovní náhrady mu budou příslušet podle právní úpravy země, do které je dočasně přidělen?**

**Stanovisko:**

Použití dvou a více různých právních řádů na tentýž závazkový vztah a **možnost zvolit si pro tu kterou jeho část jiné rozhodné právo** připouští Nařízení Evropského Parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Dle názoru Kolegia **není proto vyloučeno, aby se pracovní poměr** (včetně úpravy dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli) řídil obecně českým právem, ale poskytování cestovních náhrad bylo podřízeno na základě volby práva uskutečněné smluvními stranami **právnímu řádu jiného státu** (v daném případě státu, kam byl zaměstnanec zapůjčen k výkonu práce).

Z článku 8 dotčeného nařízení vyplývá, že taková volba práva nesmí zaměstnance zbavit ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by v případě neexistence volby bylo jinak použito (v předmětném případě by to bylo právo české, protože v České republice zaměstnanec obvykle vykonával práci a do jiné země byl jen dočasně přidělen). Vedle toho definuje zmíněný evropský předpis též tzv. **imperativní ustanovení**, jimiž jsou ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů, jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání,